

FELICIDADE NO TRABALHO: MAPEAMENTO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA DA ÚLTIMA DÉCADA POR MEIO DE ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

HAPPINESS AT WORK: MAPPING THE LAST DECADE'S SCIENTIFIC PRODUCTION THROUGH BIBLIOMETRIC ANALYSIS

FELICIDAD EN EL TRABAJO: MAPEO DE LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA DE LA ÚLTIMA DÉCADA A TRAVÉS DEL ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO

Caroline Lorensi da Silva, ESP
Universidade de Passo Fundo/Brazil
190606@upf.br

Denize Grzybovski, Dra.
Universidade de Passo Fundo/Brazil
denizegrzy@gmail.com

Anelise Rebelato Mozzato, Dr.
Universidade de Passo Fundo/Brazil
anerebe@upf.br

RESUMO

O objetivo deste artigo foi investigar a configuração da produção científica sobre a felicidade do trabalho, tomando como fonte as principais bases de dados internacionais, a ISI Web of Science (WOS) e a Scopus, no recorte temporal de 2011-2020. Do ponto de vista metodológico, o estudo foi desenvolvido seguindo as leis de Bradford, Lotka e Zipf, em busca dos principais autores e sua produtividade, temas correlatos abordados e sua evolução no período 2011-2020. Os dados foram tratados utilizando os *softwares* R e Excel®. Os resultados do estudo permitem afirmar que a felicidade no trabalho está sendo considerada parte do constructo do bem-estar nas principais publicações sobre o tema. Contudo, se faz necessário considerar a felicidade “no ambiente organizacional”, não apenas “no trabalho”, apropriando-se do termo felicidade e desenvolvendo um novo constructo do conceito.

Palavras-chave: Felicidade no trabalho; Bem-estar; Satisfação; Estudo bibliométrico.

ABSTRACT

The aim of this article was to investigate the configuration of scientific production on job happiness, taking as source the main international databases, the ISI Web of Science (WOS) and Scopus, in the 2011-2020 timeframe. From a methodological point of view, the study was developed following the laws of Bradford, Lotka and Zipf in search of the main authors and their productivity, related topics covered and their evolution in the period 2011-2020. Data were processed using R and Excel® software. The study results allow us to state that happiness at work is being considered as part of the well-being construct in the main publications on the subject. However, it is necessary to consider happiness “in the organizational environment”, not just “at work”, appropriating the term happiness and developing a new construct of the concept.

Keywords: Happiness at work; Well-being; Satisfaction; Bibliometric study.

RESUMEN

El objetivo de este artículo fue investigar la configuración de la producción científica sobre la felicidad laboral, tomando como fuente las principales bases de datos internacionales, ISI Web of Science (WOS) y Scopus, en el período 2011-2020. Desde el punto de vista metodológico, el estudio se desarrolló siguiendo las leyes de Bradford, Lotka y Zipf en busca de los principales autores y su productividad, temas relacionados abordados y su evolución en el período 2011-2020. Los datos se procesaron con el software R y Excel®. Los resultados del estudio permiten afirmar que la felicidad en el trabajo está siendo considerada como parte del constructo bienestar en las principales publicaciones sobre el tema. Sin embargo, es necesario considerar la felicidad “en el



entorno organizacional”, no solo “en el trabajo”, apropiándose del término felicidad y desarrollando una nueva construcción del concepto.

Palabras clave: Felicidad en el trabajo; Bienestar; Satisfacción; Estudio bibliométrico.

1 INTRODUÇÃO

Desde a Antiguidade, busca-se o segredo da felicidade como um ideal a ser alcançado, que Epicuro (2002) descreve como possível por meio da conduta humana. Contudo, ainda no século XXI, não há consenso sobre o seu conceito, seja com base em Aristóteles, Epicuro ou Bentham. Para Aristóteles (2015), a felicidade deve estar em conformidade com a boa vida e o trabalho não é considerado como algo bom, enquanto Epicuro (2002) afirma que é necessário cuidar das coisas que trazem felicidade, já que estando presente ter-se-ia tudo e, sem ela, faz-se tudo para alcançá-la. Bentham e Mill (1979), por sua vez, por uma perspectiva utilitarista, destacam que é a melhor política pública a que produz mais felicidade, uma vez que a pessoa pode buscar a otimização de sua felicidade.

Diante da dificuldade de definir o que é felicidade, também estão os limites do que traz felicidade ou infelicidade. Algumas iniciativas globais indicam que esse tema tem apresentado certa relevância no contexto contemporâneo e em diferentes áreas do conhecimento, a exemplo das ciências econômicas nos estudos sobre a felicidade interna bruta (FIB) (RODRIGUES; SHIKIDA, 2005; DEL BIANCO et al., 2016), inclusive na perspectiva inter/transdisciplinar, como os estudos sobre a economia da felicidade (CORBI; MENEZES-FILHO, 2006; AYDOS; FIGUEIREDO NETO; TEIXEIRA, 2017; ACHIM; BATEA, 2021).

No campo da política internacional, afirma Pereira (1997) que o estudo sobre a felicidade se iniciou na década 1950 a partir do interesse da Organização das Nações Unidas (ONU) em mensurar os níveis de vida de diferentes sociedades, por meio dos termos bem-estar, condições e qualidade de vida (QV). Ademais, em 2007, ela foi associada ao desenvolvimento na Conferência da ONU entre a Comissão Econômica e Social para a Ásia e o Pacífico (UNESCAP, na sigla em inglês) e o governo da Tailândia. Na oportunidade, foram analisadas as iniciativas políticas de desenvolvimento que promoveram felicidade para a população, bem como indicadores de felicidade e bem-estar incorporados às pesquisas de desenvolvimento dos países. O tema foi revisitado em 2012 na Conferência das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável (RIO+20), em que foi elaborado o primeiro Relatório Mundial da Felicidade, e assim se faz bianualmente (HELLIWELL et al., 2020).

Zanella (2009) afirma que a felicidade não pode ser definida por meio de dados empíricos, pois não é um bem incondicionado e, sim, relativo. Para tanto, apoia-se na distinção que Kant (2003) faz entre o princípio da felicidade como absolutamente incompatível com o princípio da moralidade. Para Kant (2003), a felicidade se baseia no ideal da imaginação, em contraposição ao ideal da razão. Portanto, afirma Scherer (2017, p. 28), “nenhum imperativo dá conta de obrigar alguém a fazer algo que, ao certo, resulta em felicidade”, pois esta seria uma consequência da moralidade e não uma de suas causas. A partir disso, é fundamental que se tenha clareza quanto ao seu conceito e à sua relação com o trabalho nas diferentes perspectivas culturais (WESARAT; SHARIF; MAJID, 2014). Na cultura ocidental, está institucionalizado que o trabalho é fonte de sofrimento físico e mental, como descreve Dejours (2004) ao discutir as patologias dele decorrentes, dentre as quais está o sofrimento depressivo analisado por Seligmann-Silva (1994). Por conseguinte, pontua Bendassolli (2007), qualquer local fora do ambiente de trabalho e do tempo de trabalho é um local “feliz”, e o comportamento

humano é paradoxal quando se trata da dimensão trabalho. Por um lado, as pessoas desejam trabalhar e sentem-se angustiadas quando se encontram desempregadas, mas, por outro lado, diminuem o valor do trabalho quando estão empregadas.

Embora o trabalho seja necessário para acumulação de renda, obtenção de sucesso, *status* e poder, há uma relação paradoxal entre felicidade e trabalho. Bendassolli (2007) utiliza o termo feliz para descrever um estado de comportamento decorrente do fato de a pessoa estar em qualquer local que traga satisfação, prazer ou bem-estar, conduzindo assim o debate para o campo da psicologia positiva, como descrevem Scorsolini-Comin e Santos (2010), ou seja, a felicidade como “bem-estar subjetivo” (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; BAQUEDANO-RODRIGUEZ; ROSA0MUNOZ, 2020). Contudo, Seligman (2019), mentor intelectual do movimento da psicologia positiva, rechaça a palavra felicidade, por entender que pelo seu uso exagerado se tornou sem sentido e impraticável pela ciência. Embora no início dos seus estudos o referido autor utilizasse felicidade numa perspectiva aristotélica – segundo a qual tudo o que as pessoas fazem é com o objetivo de ser feliz –, suas pesquisas levaram-no da teoria da felicidade autêntica (SELIGMAN, 2004) para a teoria do bem-estar (SELIGMAN, 2019). Nessa nova perspectiva, no campo da psicologia, a felicidade é operacionalizada pela satisfação com a vida (SCORSOLINI-COMIN; SANTOS, 2010; SELIGMAN, 2019), portanto, não pode ser mensurada. Assim, afirma Seligman (2019), felicidade passou a fazer parte do constructo do bem-estar, o qual é mensurado por meio de cinco dimensões: emoções positivas, engajamento, sentido, realização e relacionamentos positivos, conhecido internacionalmente pela sigla PERMA (*positive emotions; engagement; positive relationships; meaning; accomplishment*). Machado (2018) constatou que, nos últimos 30 anos, houve um crescimento do interesse pelo tema por parte dos pesquisadores da psicologia positiva, com maior número de estudos sobre o bem-estar, o que gera uma inquietação, a qual aqui é colocada para investigação: no contexto do trabalho, felicidade também está sendo considerada parte do constructo bem-estar? Em busca de respostas, o objetivo do presente artigo foi investigar a configuração da produção científica sobre a felicidade do trabalho, tomando como fonte as principais bases de dados internacionais, a *ISI Web of Science (WOS)* e a *Scopus*, no recorte temporal de 2011-2020.

O texto está organizado em três partes e inicia pela apresentação dos procedimentos metodológicos. Dessa forma, a partir do levantamento bibliométrico, foram apresentados os resultados gerais obtidos sobre a distribuição das publicações por ano, o uso de palavras-chave e de termos correlatos ao tema, os autores com mais artigos publicados sobre a temática e os periódicos com maior quantidade de publicações. Após a apresentação e a discussão sobre esses tópicos, também foram identificados os dez artigos mais citados na base de dados e, feita uma breve análise sobre os mais citados, conforme o *Global Citation Score – GSI* (trata-se das citações recebidas pelos dez artigos mais citados sobre felicidade no trabalho em qualquer base de pesquisa, inclusive a *ISI WOS* e a *Scopus*). Por fim, são delineadas as considerações finais do estudo, nas quais são destacadas as possibilidades de pesquisas futuras e limitações da pesquisa.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Metodologicamente, o estudo configura-se uma pesquisa bibliométrica, que visa mapear a produção científica sobre felicidade no trabalho no período de 2011 a 2020 e, ao mesmo tempo, realizar análise e reflexões sobre o conhecimento dominante, como ensinam Teixeira, Iwamoto e Medeiros (2013). A bibliometria, enquanto

um campo da área do conhecimento ciência da informação que usa um conjunto de leis e princípios empíricos, permite produzir indicadores, fazer macroanálises da produção científica de um país em relação ao mundo, microanálises da produção científica de um pesquisador em relação à produção da comunidade científica em que ele está inserido e avaliar a produção científica em relação a um país, instituição e pesquisador (GUEDES, 2012). Por ser de caráter quantitativo, é possível utilizar métodos estatísticos e matemáticos para descrever e quantificar a comunicação escrita de um determinado assunto (GUEDES, 2012; TEIXEIRA; IWAMOTO; MEDEIROS, 2013).

A presente pesquisa se fundamenta nas principais leis da bibliometria, que são: a) a Lei de Lotka, também chamada de Lei do Quadrado Inverso, que mede a produtividade dos autores de acordo com um modelo de distribuição tamanho-frequência dos diversos autores em um conjunto de documentos; b) a Lei de Zipf, ou Lei do Mínimo Esforço, que mede a frequência do aparecimento de palavras em vários textos, ordenando uma lista de termos de um determinado assunto; e c) a Lei de Bradford, ou Lei de Dispersão, que permite a medição da produtividade das revistas, estabelecendo o núcleo e as áreas de dispersão sobre um determinado assunto (TEIXEIRA; IWAMOTO; MEDEIROS, 2013; VANTI, 2002).

A bibliometria ajuda a descrever o estado da arte de um campo de pesquisa, levando em consideração a produção escrita, permitindo análise de informações de publicações por ano, relevância de autores, redes de citação e co-citação (ARIA; MISURACA; SPANO, 2020). Nesta revisão bibliométrica, seguiu-se o fluxo de trabalho de mapeamento científico, o qual, de acordo com Aria e Cuccurullo (2017), consiste em cinco etapas: a) desenho do estudo; b) coleta de dados; c) análise de dados; d) visualização de dados; e) interpretação.

A buscas nas bases de dados *Scopus* e *WOS*, no período de 2011 a 2020 na área de “*bussiness e management*”, retornaram um total de 461 resultados (vide Tabela 1). Esses resultados foram exportados em formato Bibtext com extensão dos “arquivos.bib” e tratados no *software* R Bibliometrix para unificação das informações e eliminação das duplicidades. Nessa etapa, 82 resultados foram excluídos por tratarem-se de duplicação de artigos. Os arquivos restantes foram exportados para Excel® para uma nova análise, da qual 43 resultados foram descartados por não se classificarem como artigos e 84 por referirem-se a estudos sobre felicidade em crianças, adolescentes, idosos, estudantes de graduação, relações familiares, materialismo e estudos sobre felicidade em regiões geográficas.

Tabela 1 – Principais resultados, por descritor

| Descritor | N |
|------------------------------------|------------|
| <i>“Hapiness in the workplace”</i> | 9 |
| <i>“Happines” and “workplace”</i> | 225 |
| <i>“Happines” and “work*”</i> | 227 |
| SOMA | 461 |

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

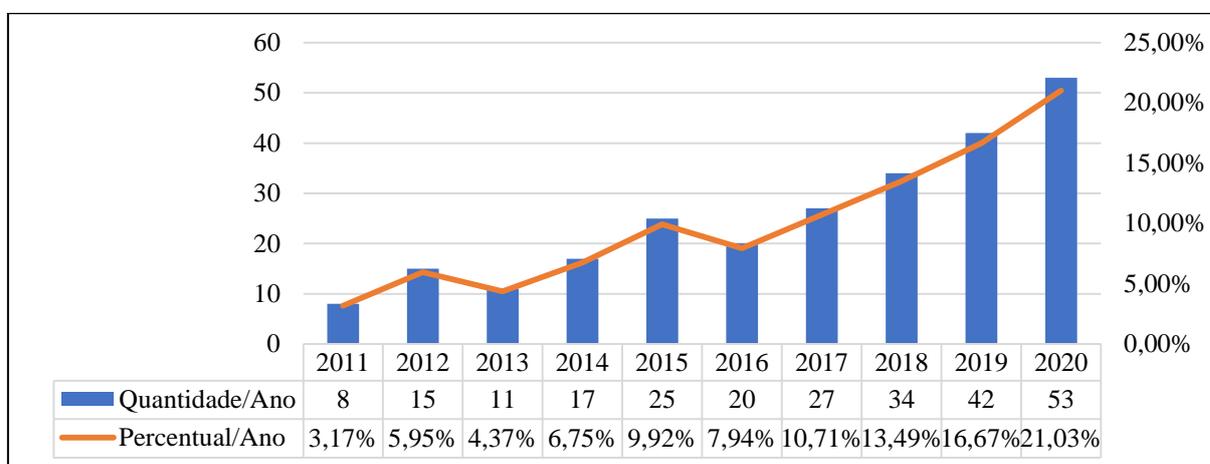
Assim, no total, 252 artigos sobre felicidade no trabalho foram visualizados, os quais foram escritos por 625 autores que possuem vínculo com instituições de ensino/pesquisa localizadas em 42 países. Para auxiliar no tratamento dos dados, foi utilizado o *software* Biblioshiny do RStudio, pacote Bibliometrix, que permitiu gerar

gráficos e indicadores estatísticos, medir as produções científicas sobre o tema e atender às principais leis da bibliometria, validando os resultados.

3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A evolução das publicações sobre felicidade no trabalho está demonstrada na Figura 1. A análise histórica revela que a produção científica é crescente no período analisado, em especial a partir do ano 2014, que registra 17 ocorrências, chegando no ano 2020 com 53 ocorrências, uma variação de 211% no período 2014-2020. A produção científica ocorrida no ano 2020 é especialmente significativa, pois representa 20,69% do total das publicações realizadas no período analisado.

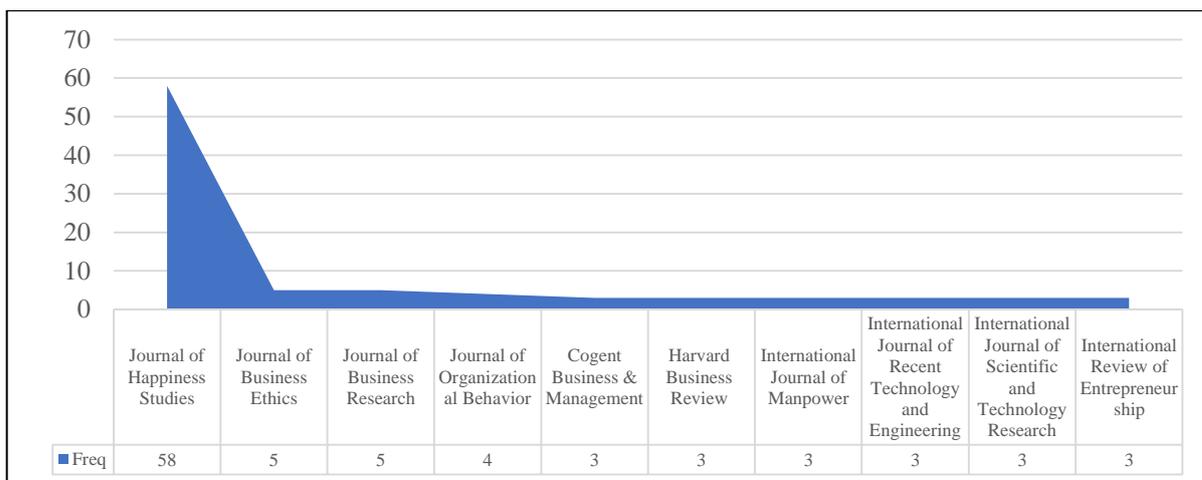
Figura 1 – Histograma da distribuição das publicações por ano



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

No ano de 2020, as palavras-chave mais utilizadas pelos autores, como mostra a Figura 2, são: *happiness* (12), *well-being* (7), *subjective well-being* (6), *employee well-being* (5), *gender* (4), *culture* (3), *employee happiness* (3), *job satisfaction* (3), *workplace* (3), *affective well-being* (2). Percebe-se que os termos *well-being* (bem-estar) e *happiness* (felicidade) são utilizados 20 vezes cada. No total do período pesquisado, a utilização do termo *well-being* repete-se 73 vezes contra 58 do termo *happiness*. Ainda, foram localizadas 802 palavras-chave utilizadas pelos autores.

Figura 4 – Gráfico de distribuição das publicações por periódico



Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

O *Journal of Happiness Studies*, cujas publicações são dedicadas ao estudo da felicidade, destaca no seu editorial os avanços teóricos aplicados em todas as áreas de pesquisa do bem-estar, contemplando a perspectiva eudaimônica que caracterizam os estudos do bem-estar subjetivo. A felicidade eudaimônica “envolve os sentimentos que ocorrem quando a pessoa se move em direção à autorrealização, para que possa desenvolver as suas potencialidades e conferir propósito a sua vida” (FREIRE *et al.*, 2013, p. 330), sendo também um conceito mais estável no tempo (BAQUEDANO-RODRIGUEZ; ROSAS-MUNOZ, 2020). No periódico supracitado, as três principais áreas de pesquisa são: 1) conceituações teóricas de bem-estar, felicidade e “boa vida”; 2) investigação empírica de bem-estar e de felicidade em diferentes populações, contextos e culturas; 3) avanços metodológicos e desenvolvimento de novos instrumentos de avaliação da felicidade. Após a análise dos periódicos, foram identificados os dez autores que possuem maior quantidade de registros de publicações sobre “felicidade no trabalho”. A Tabela 2 apresenta a listagem com o nome desses autores e a quantidade de artigos publicados.

Tabela 2 – Autores mais relevantes

| Autores | Quantidade de artigos |
|-----------------|-----------------------|
| Bakker A B | 3 |
| Chen M | 3 |
| Graham J | 3 |
| Han S | 3 |
| Joo B | 3 |
| Laurinavicius A | 3 |
| Rego A | 3 |
| Shier M | 3 |
| Bani-Melhem S | 2 |
| Bastos W | 2 |

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

Dentre o conjunto de 252 artigos, buscou-se identificar os 10 trabalhos mais representativos, ou seja, os com maior quantidade de citações sobre o tema em toda a base de dados pesquisada (Tabela 3).

Tabela 3 – Artigos mais citados nas bases de dados

| Autores/Ano | Título do Artigo | Periódico | Total de Citações (GCS) |
|--|---|---|--------------------------------|
| Van De Voorde K. et al. (2012) | <i>Employee well-being and the HRM-organizational performance relationship: a review of quantitative studies.</i> | <i>Internation Journal of Management Reviews</i> | 297 |
| Butts, M. M.; Becker, W. J.; Boswell, W. R. (2015) | <i>Hot buttons and time sinks: the effects of electronic communication during nonwork time on emotions and work-nonwork conflict.</i> | <i>Academy of Management Journal</i> | 117 |
| Rego A. et al. (2014) | <i>Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship.</i> | <i>Journal Business Research</i> | 94 |
| Bakker, A. B. et al. (2013) | <i>Workaholism and daily recovery: a day reconstruction study of leisure activities</i> | <i>Journal of Organization Behavior</i> | 84 |
| Knoll M., van Dick R. (2013) | <i>Do I hear the whistle...? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates</i> | <i>Journal of Business Ethics</i> | 77 |
| Menard, J. Brunet, L. (2011) | <i>Authenticity and well-being in the workplace: a mediation model</i> | <i>Journar of Managerial Psychology</i> | 73 |
| Rodriguez-Munõz, A. et al. (2014) | <i>Engaged at work and happy at home: a spillover: crossover model</i> | <i>Journal of Happiness Studies</i> | 69 |
| Zheng, X. et al. (2015) | <i>Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development, and cross-cultural validation</i> | <i>Journal of Oganization Behavior</i> | 65 |
| Graves, L. M. et al. (2012) | <i>Driven to work and enjoyment of work</i> | <i>Jounal of Maagement</i> | 56 |
| Bani-Melhem S., Zeffane, R., Albaity, M. (2018) | <i>Determinants of employees' innovative behavior</i> | <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i> | 54 |

Fonte: Elaborado pelas autoras (2021)

O trabalho de Van De Voorde, Paauwe e Van Veldhoven (2012) recebeu o maior número de citações. Nele, os autores consideram a felicidade uma das três dimensões descritivas do bem-estar, sendo as demais a saúde e os relacionamentos. Eles concluíram que o bem-estar do funcionário em termos de felicidade e relacionamento são congruentes com a performance organizacional, sob a perspectiva de ganhos mútuos. Argumentam que bem-estar social e felicidade são distintos, sendo o primeiro focado na interação e na qualidade das relações de funcionários, entre funcionários e com gestores, enquanto o segundo está focado no individual.

Por outro lado, o texto de Butts, Becker e Boswell (2015) trata a felicidade como um sentimento/valor positivo e que se contrapõe à raiva, que seria um sentimento/valor negativo. Ambas as emoções são altamente orientadas para o relacionamento interpessoal e ambas, junto a outras emoções, são possivelmente respostas à comunicação eletrônica. Durante a pesquisa, quatro palavras emocionais foram utilizadas para fazer uma correspondência à felicidade: felicidade, orgulho, entusiasmo e ansiedade.

Rego e outros (2014) afirmam que as organizações também podem estimular consequências positivas da liderança autêntica, incluindo desempenho no local de trabalho, satisfação e felicidade no trabalho, bem como

compromisso organizacional. O estudo de Rego *et al.* (2014) traz como principal contribuição teórica o afeto positivo como um constructo. A liderança autêntica aumenta o afeto positivo dos funcionários, promovendo os relacionamentos interpessoais positivos entre líderes e funcionários, e entre funcionários, utilizando esses aspectos positivos como uma fonte de afeto positivo (REGO *et al.*, 2014).

Bakker *et al.* (2013) realizaram um estudo com 85 pessoas para determinar se a relação entre as atividades diárias relacionadas ao trabalho fora do horário de trabalho e o bem-estar diário à noite (felicidade noturna, vigor momentâneo antes de dormir e recuperação momentânea antes de dormir) estão relacionados. O estudo conclui que os trabalhadores com alta compulsão ao trabalho podem ser felizes, vigorosos e recuperados à noite, desde que passem um tempo em outras atividades, como realizando exercícios físicos fora do ambiente laboral. Os estudos de Knool e Van Dick (2013) focam-se no silêncio nas organizações, que se refere a um estado em que os funcionários evitam chamar a atenção para problemas no trabalho, como práticas que violam padrões pessoais, morais ou legais. Essas violações de padrões podem ser econômicas, como ineficácia do uso de recursos, sociais, como o assédio, morais, como a discriminação, ou legais, como a corrupção. As quatro formas de silêncio de um trabalhador têm consequências para seu bem-estar, embora o silêncio não seja necessariamente associado a atitudes negativas em relação à organização, como, por exemplo, a baixa identificação, mas pode acontecer para proteger um colega, ou seja, pode ter um cunho pró-social.

Ménard e Brunet (2011) investigaram a ligação entre autenticidade no trabalho e bem-estar hedônico e eudaimônico. Concluem que os componentes cognitivos e comportamentais da autenticidade no trabalho explicaram uma proporção significativa da variância em cada índice de bem-estar hedônico e eudaimônico. A autenticidade é positivamente associada ao bem-estar no trabalho. Além disso, o significado do trabalho é um mediador parcial da relação entre autenticidade e bem-estar subjetivo nesse ambiente, como sustentam Baquedano-Rodriguez e Rosas-Munoz, 2020.

Para Rodriguez-Munõs e outros (2014), o envolvimento dos indivíduos no trabalho transborda para o domínio doméstico, aumentando os níveis de felicidade entre os seus membros. Isso significa dizer que, no ambiente doméstico, o casal, por exemplo, recebe influência recíproca na sua felicidade diária por meio do engajamento do trabalho. Os resultados da pesquisa dos referidos autores indicam que os efeitos positivos do engajamento no trabalho vão além do ambiente de trabalho e do trabalhador, invadindo a esfera privada do trabalhador, conferindo propósito e significado na vida.

De acordo com Zheng e outros (2013), o bem-estar do trabalhador compreende três dimensões – bem-estar na vida, bem-estar no local de trabalho e bem-estar psicológico – e está significativamente correlacionado com o comprometimento organizacional afetivo e com o desempenho no trabalho. O estudo foi conduzido levando em consideração os contextos norte-americano e chinês, e os autores discutiram a contribuição teórica dessas descobertas nos estudos transculturais do comportamento organizacional.

Graves e outros (2012), por sua vez, estudaram os efeitos de dois tipos de motivação dirigida ao trabalho e ao prazer no trabalho no desempenho dos gerentes, os quais são: satisfação com a carreira e tensão psicológica. Os autores testaram também o efeito da autoestima nesses dois tipos de motivação. Concluíram que o motivo do prazer é positivamente relacionado à satisfação com a carreira e negativamente relacionado à tensão psicológica. A motivação para o trabalho não tem efeito relevante, mas parece interagir com o prazer no trabalho para influenciar o desempenho e a tensão. Do mesmo modo, não há relação entre o desempenho ou a tensão no trabalho e a motivação, mesmo quando o prazer no trabalho é alto. Por outro lado, o aumento da motivação está

associado ao aumento do desempenho e da tensão, quando o prazer no trabalho é baixo. Já a autoestima é positivamente relacionada ao prazer de trabalhar e negativamente relacionado e orientado para o trabalho.

Por fim, Melhem, Zeffane e Albaity (2018) estudaram os impactos da felicidade no local de trabalho, o apoio de colegas de trabalho e o stress no trabalho no comportamento inovador de 328 trabalhadores em hotéis de quatro e cinco estrelas nos Emirados Árabes Unidos. Concluíram que a felicidade no local de trabalho é o fator mais significativo que determina o comportamento inovador do trabalhador, enquanto o apoio do colega de trabalho desempenha um papel mediador. Contrário à hipótese inicial do estudo, o estresse no trabalho por si só não é um mediador significativo e só possui função mediadora quando combinada com o apoio do colega de trabalho. O estudo considera que o conceito de felicidade na forma de bem-estar, atitudes positivas, humores agradáveis e emoções é mais amplo e preciso do que o conceito convencional de satisfação no trabalho. No referido estudo, ficou demonstrado que o trabalhador percebe a felicidade no seu local de trabalho relacionada ao bem-estar psicológico em razão da satisfação e do apoio de colegas na busca de uma felicidade eudaimônica.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema felicidade aparece na história da filosofia, sendo objeto de diferentes reflexões filosóficas, assim como é tema central na psicologia, na administração, na economia e em outras ciências. No campo filosófico, destacam-se alguns entendimentos que são reconhecidos como pensamento original para o debate no campo do trabalho. Para Aristóteles (2015), a felicidade é um eudemonismo na medida em que estabelece estreita relação entre com a ética, e Bentham e Mill (1979) consideram a felicidade uma quimera, ou seja, uma utopia que jamais será alcançada pela pessoa humana, mas sua utilidade pode ser maximizada. Epicuro (2002), por sua vez, considera o ser humano um animal político e assim trata a felicidade como um elemento da vida política da polis.

No campo da psicologia, ocorreram avanços teóricos e metodológicos nos estudos sobre a felicidade ao reduzir a ênfase até então dada às questões relacionadas às doenças e lançando um olhar à saúde e ao bem-estar por meio da corrente da psicologia positiva. Ao tratar os sentimentos, emoções, instituições e comportamentos positivos, a psicologia volta-se mais para a felicidade humana do que à doença. Assim, a felicidade passa a ser pesquisada pela frequência das emoções/afetos positivos e os estudos se intensificam no mundo do trabalho, se traduzindo numa mudança de olhar a relação do trabalhador com o trabalho, sugerindo a importância de discutir a felicidade eudaimônica de forma a evidenciar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, dimensão acentuada pela pandemia da COVID-19.

As publicações sobre felicidade no trabalho, no período 2011-2000, evidenciam ênfase no uso do termo felicidade em correspondência a alguns sentimentos e termos utilizados nos estudos desenvolvidos na perspectiva da psicologia positiva, os quais representam experiências positivas. No contexto do trabalho, os resultados indicam que a felicidade está sendo considerada parte do constructo bem-estar, mas o debate teórico posto pela filosofia kantiana sugere que a felicidade é uma condição do ser racional no mundo, de modo que, ao longo da vida, tudo acontece com seu desejo e sua vontade.

Tais achados sugerem que a dimensão aristotélica impressa no conceito psicológico da felicidade eudaimônica pode indicar uma agenda de pesquisa para o período 2020-2029. Afinal, como considera Aristóteles (1993), toda atividade humana tem um fim/significado na vida da pessoa, e o trabalho confere tal significado.

Contudo, para tanto, o quadro teórico das pesquisas sobre felicidade no trabalho precisa ser atualizado e ampliado, alinhando-se às recomendações formuladas por Baquedano-Rodriguez e Rosas-Munoz (2020) para o estudo do bem-estar subjetivo. Se faz necessário abordar a felicidade no trabalho numa perspectiva mais ampla, de forma considerar não apenas o espaço físico do trabalho, mas todo o contexto e os diferentes espaços que envolvem a atividade laboral. Para tanto, as pesquisas futuras devem considerar a possibilidade de alterar a expressão “felicidade no trabalho” para “felicidade no ambiente organizacional”.

A exclusividade de uso das bases de dados ISI WOS e *Scopus* pode ser considerada tanto uma limitação de alcance quanto um indicativo de possibilidade de ampliação deste estudo. Para pesquisas futuras, sugere-se incluir trabalhos dos anos 2020 e 2021 para análise em separado dos demais, considerando que estes podem conter dados produzidos no contexto da pandemia da COVID-19, e, assim, apresentar vieses de análises. No contexto pandêmico, talvez seja especialmente útil considerar a definição de felicidade pelas dimensões psicológicas relacionadas aos domínios da vida e a uma compreensão holística dos seus componentes, os quais podem ser encontrados na concepção da felicidade eudaimônica.

Também é relevante considerar publicações sobre a felicidade no trabalho no contexto regional, tratando as publicações latinas em oposição às anglo-saxônicas, abrindo espaço para discutir a felicidade no trabalho a partir da decolonialidade. Por mais que se admita a complexidade inerente à felicidade no trabalho, entende-se que ela pode e deve ser mais estudada, havendo múltiplas possibilidades para tal. Portanto, espera-se que este trabalho sirva como incentivo e base para futuras pesquisas.

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Artigo submetido para avaliação em 07/01/2022 e aceito para publicação em 22/03/2022

REFERÊNCIAS

- ACHIM, M. V.; BÂTEA, A. The relationship between corruption, shadow economy and happiness. Survey on Romania. **Journal of Social Sciences**, v. 4, n. 1, p. 108-119, 2021.
- ARIA, M.; CUCCURULLO, C. Bibliometrix: an R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of Informetrics**, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>.
- ARIA, M.; MISURACA, M.; SPANO, M. Mapping the evolution of social research and data science on 30 years of social indicators research. **Social Indicators Research**, v. 149, n. 3, p. 803-831, 2020. Doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-020-02281-3>.
- ARISTÓTELES. **Poética**. São Paulo: Ars Poetica, 1993.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômano**. São Paulo: Martin Claret, 2015.
- AYDOS, L. R.; FIGUEIREDO NETO, L. F.; TEIXEIRA, W. M. Análise dos determinantes do nível de felicidade subjetiva: uma abordagem local. **Interações**, Campo Grande, v. 18, n. 1, p. 137-150, 2017. Doi: [https://doi.org/10.20435/1984-042X-2017-v.18-n.1\(11\)](https://doi.org/10.20435/1984-042X-2017-v.18-n.1(11))

BANI-MELHEM, S.; ZEFFANE, R.; ALBAITY, M. Determinants of employees' innovative behavior. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, v. 30, n. 3, p. 1601-1620, 2018. Doi: <http://dx.doi.org/10.1108/ijchm-02-2017-0079>.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; OERLEMANS, W.; SONNENTAG, S. Workaholism and daily recovery: a day reconstruction study of leisure activities. **Journal of Organizational Behavior**, v. 34, n. 1, p. 87-107, 2013. Doi: <http://dx.doi.org/10.1002/job.1796>.

BAQUEDANO-RODRIGUEZ, M. A.; ROSAS-MUNOZ, J. Una propuesta para entender el bienestar subjetivo en Chile más allá de lo hedónico. **Revista de Psicología**, Santiago, v. 29, n. 2, p. 1-14, 2020. Doi: <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2020.53375>

BENDASSOLLI, P. F. Felicidade e trabalho. **FGV Executivo**, v. 6, n. 4, p. 57-61, 2007. Doi: <https://doi.org/10.12660/gvexec.v6n4.2007.34637>

BENTHAM, J.; MILL, J. S. **Uma introdução aos princípios da moral e da legislação**. 2.ed. São Paulo: Abril Cultural, 1979. (Os Pensadores)

BUTTS, M. M.; BECKER, W. J.; BOSWELL, W. R. Hot buttons and time sinks: the effects of electronic communication during nonwork time on emotions and work-nonwork conflict. **Academy of Management Journal**, v. 58, n. 3, p. 763-788, 2015. Doi: <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2014.0170>.

CORBI, R. B.; MENEZES-FILHO, N. A. Os determinantes empíricos da felicidade no Brasil. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 26, n. 4, p. 518-536, 2006. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0101-31572006000400003>

DEL BIANCO, T. S.; SOUZA, E. L. C.; OLIVEIRA, N. S. M. N.; SHIKIDA, P. F. A. A felicidade da população trabalhadora de Cascavel/PR segundo a métrica do índice de felicidade interna bruta. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v. 8, n. 3, p. 390-406, 2016. Doi: <https://doi.org/10.1590/2175-3369.008.003.AO08>

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

EPICURO. **Carta sobre a Felicidade (a Meneceu)**. Trad. Álvaro Lorencini e Enzo Del Carratore., São Paulo: UNESP, 2002.

FREIRE, T. *et al.* Felicidade hedônica e eudaimônica: um estudo com adolescentes portugueses. **Análise Psicológica**, Lisboa, v. 31, n. 4, p. 329-342, dez. 2013.

GRAVES, L. M.; RUDERMAN, M. N.; OHLOTT, P. J.; WEBER, T. J. Driven to work and enjoyment of work. **Journal of Management**, v. 38, n. 5, p. 1655-1680, 2010. Doi: <https://doi.org/10.1177%2F0149206310363612>

GUEDES, V. L. S. A bibliometria e a gestão da informação e do conhecimento científico e tecnológico: uma revisão da literatura. **PontodeAcesso**, v. 6, n. 2, p. 74-109, 2012. Doi: <http://dx.doi.org/10.9771/1981-6766rpa.v6i2.5695>.

HELLIWELL, J. F.; LAYARD, R.; SACHS, J.; DE NEVE, J. E. (Ed.). **World happiness report 2020**. New York: Sustainable Development Solutions Network, 2020.

KANT, I. **Crítica da razão prática**. Trad. de Valério Rohden. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

KNOLL, M.; VAN DICK, R. Do I hear the whistle...? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. **Journal of Business Ethics**, v. 113, n. 2, p. 349-362, 2013. Doi: <https://10.1007/s10551-012-1308-4>

LYUBOMIRSKY, S.; SHELDON, K.M. Pursuing Happiness: The architecture of sustainable change. **Review of General Psychology**, v. 9, n. 2, p. 111-131, 2005.

MACHADO, W. L. Seção temática: psicologia positiva. **Estudos de Psicologia** (Campinas), v. 35, n. 1, p. 1-4, 2018. Doi: <https://doi.org/10.1590/1982-02752018000100001a>.

MÉNARD, J.; BRUNET, L. Authenticity and well-being in the workplace: a mediation model. **Journal of Managerial Psychology**, v. 26, n. 4, p. 331-346, 2011. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/02683941111124854>

PEREIRA, C. A. A. Um panorama histórico-conceitual acerca das subdimensões de qualidade de vida e do bem-estar subjetivo. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 49, n. 4, p. 32-48, 1997.

REGO, A.; SOUSA, F.; MARQUES, C.; CUNHA, M. P. Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship. **Journal of Business Research**, v. 67, n. 2, p. 200-210, 2014. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.10.003>

RODRIGUES, O. A.; SHIKIDA, P. F. A. Economia e felicidade: elementos teóricos e evidências empíricas. **Pesquisa & Debate**, v. 16, n. 1, p. 80-120, 2005.

RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A.; SANZ-VERGEL, A. I.; DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B. Engaged at work and happy at home: a spillover crossover model. **Journal of Happiness Studies**, v. 15, n. 2, p. 271-283, 2013. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10902-013-9421-3>

SCHERER, B. R. A felicidade e a moralidade em Kant. **Conjectura: Filosofia e Educação**, Caxias do Sul, v. 22, n. especial, p. 23-35, 2017. Doi: <https://10.18226/21784612.v22.n.especial.02>

SCORSOLINI-COMIN, F.; SANTOS, M. A. Psicologia positiva e os instrumentos de avaliação no contexto brasileiro. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 3, p. 440-448, 2010. Doi: <https://10.1590/S0102-79722010000300004>.

SELIGMAN, M. **Felicidade autêntica**: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer**: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

SELIGMAN, M. E.P. **Felicidade autêntica**: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, N. A. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. São Paulo/Rio de Janeiro: Cortez/Editora da UFRJ, 1994.

TEIXEIRA, M. L. M.; IWAMOTO, H. M.; MEDEIROS, A. L. Estudos bibliométricos (?) em administração: discutindo a transposição de finalidade. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 14, n. 3, p. 423-452, 2013. Doi: <https://doi.org/10.13058/raep.2013.v14n3.57>

VAN DE VOORDE, K.; PAAUWE, J.; VAN VELDHOVEN, M. Employee well-being and the HRM-organizational performance relationship: a review of quantitative studies. **International Journal of Management Reviews**, v. 14, n. 4, p. 391-407, 2012. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x>

VANTI, N. A. P. Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. **Ciência da Informação**, v. 31, n. 2, p. 369-379, 2002. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0100-19652002000200016>

WESARAT, P. O.; SHARIF, M. Y.; MAJID, A. H. A. A conceptual framework of happiness at the workplace. **Asian Social Science**, Canada, v. 11, n. 2, p. 78-88, dez. 2014. Doi: 10.5539/ass.v11n2p78

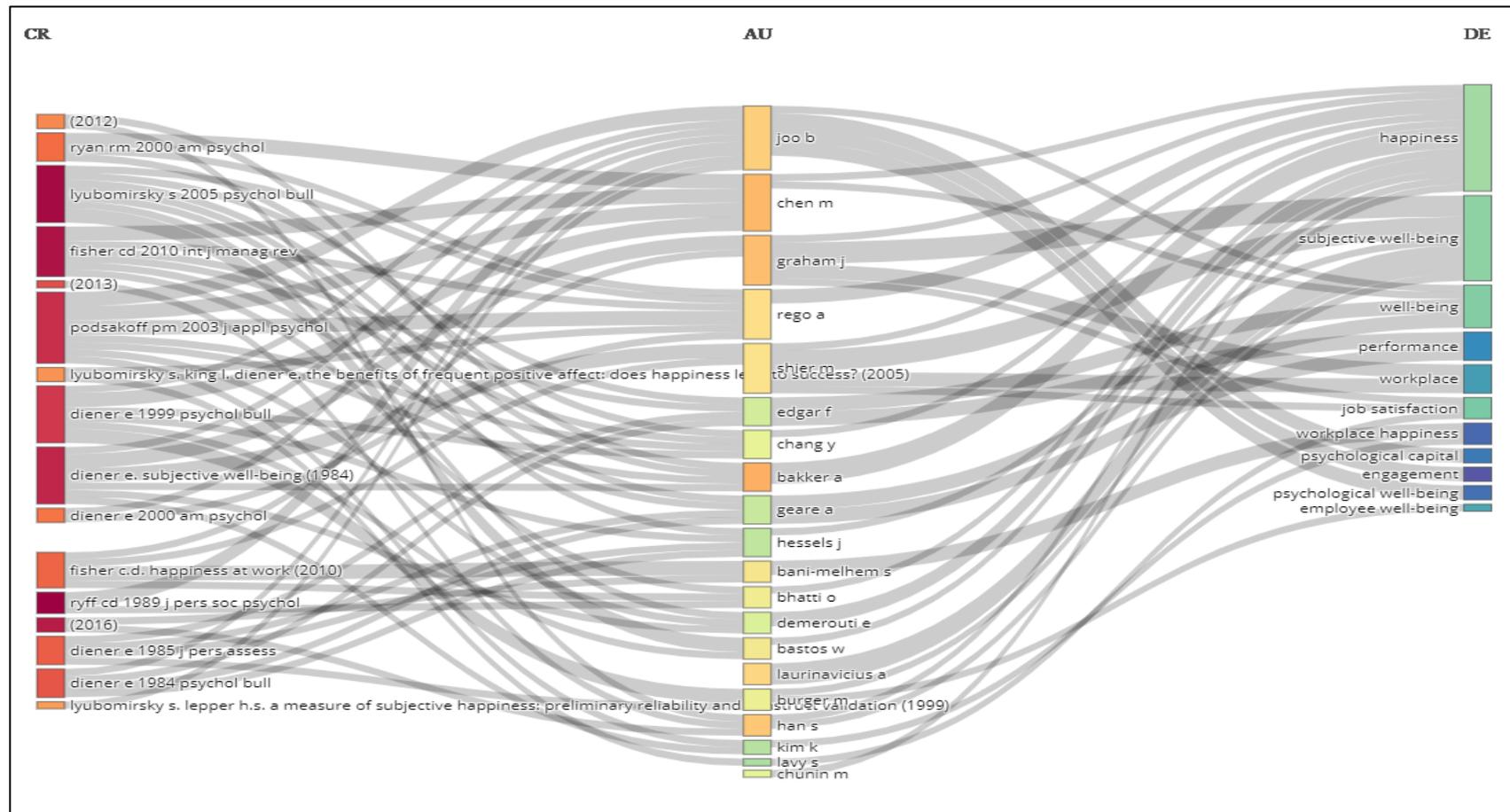
FELICIDADE NO TRABALHO: MAPEAMENTO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA DA ÚLTIMA DÉCADA POR MEIO DE ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

ZANELLA, D. C. O conceito de felicidade na fundamentação da moral em Kant. **Intuitio**, v. 2, n. 2, p. 96-102, 2009.

ZHENG, X.; ZHU, W.; ZHAO, H.; ZHANG, C. Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. **Journal Of Organizational Behavior**, v. 36, n. 5, p. 621-644, 2015. Doi: <https://doi.org/10.1002/job.1990>

FELICIDADE NO TRABALHO: MAPEAMENTO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA DA ÚLTIMA DÉCADA POR MEIO DE ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

APÊNDICE A – Utilização das palavras-chave por autores e referências



Fonte: Dados da pesquisa (2021).